Inspecteur du travail, mode d'emploi

Article juridique publié le **02/06/2010**, vu **2455 fois**, Auteur : Cabinet SAYAGH

Des pouvoirs étendus.

L'Inspecteur du travail est un fonctionnaire de catégorie A, chargé de veiller à l'application du droit du travail au sein de l'entreprise.

Il dispose d'une solide formation en droit du travail et a aussi une fonction plus méconnue d'information tant auprès d'employeurs que des salariés.

Il ne faut donc pas nécessairement les cantonner à une « police du travail », même si cette attribution qui est la plus connue constitue une part non négligeable de leur activité.

Il ne faut pas non plus le prendre pour un imbécile, car cette fonction est soumise à un concours très selectif, suivi d'une formation technique très solide et complète, et très souvent, ils sont par ailleurs titulaires d'un diplôme de troisième cycle, surtout les jeunes.

Sous son autorité opère souvent un contrôleur du travail (fonctionnaire de catégorie B), chargé des contrôles, des enquêtes.

Il a également la possibilité à l'instar des policiers de constater les infractions à la législation du travail, ainsi que les discriminations, en matière d'hygiène et de sécurité au travail, concernant les interdictions de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, en matière d'immigration.

Les Inspecteurs et contrôleurs ont un droit d'entrée dans toutes les entreprises et établissements soumis au droit du travail, sauf en matière de travail indépendant à domicile où l'accord de la personne est nécessaire.

Ils peuvent donc procéder à des contrôles d'identité dans ce cadre, tant à l'encontre des employeurs que des salariés.

Ils ont accès aux documents de l'entreprise (livres, registre du personnel et tous documents obligatoires, quel qu'en soit le support (CD ROM, disque dur, etc..), mais uniquement les documents rendus obligatoires par le Code du travail ou toute réglementation en matière de régime du travail.

Ainsi, les documents non obligatoires peuvent ne pas être communiqués.

L'Inspecteur a également ce que l'on appelle un droit de prélèvement sur les produits se trouvant dans l'entreprise (hygiène et sécurité) et accès aux documents

Ils sont indépendants et assermentés.

Ils sont soumis au secret professionnel, et ne peuvent révéler les secrets de fabrication de l'entreprise.

L'attitude à avoir face à eux tient en eux adjectifs : coopération et courtoisie.

Le fait de faire obstacle à l'exercice de leur mission constitue un délit passible d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3.750,00 € (opposition à la visite des locaux, refus de fournir les justificatifs demandés, mais aussi fourniture de renseignements inexacts)

En outre, si l'obstacle s'avère par trop virulent, le délit d'outrage peut également être retenu.

Il faut enfin savoir qu'en application de la Convention de l'OIT, l'Inspecteur est libre et indépendant, il a un entier pouvoir de

décision quant aux suites à donner au constat d'une infraction, et lui proposer d'emblée de se mettre en conformité pour des infractions qui ne sont pas trop graves, pourra peut être permettre d'éviter les poursuites judiciaires, cela dépend aussi de la personnalité de l'intéressé, malheureusement.

Cela étant, en pratique, ces derniers auront tendance à agir de façon graduée, en commençant par une observation ou une mise en demeure, tant en raison de leur connaissance de l'entreprise que par la surcharge de travail dont ils sont victimes.

En revanche, ils seront beaucoup plus sévères en cas de travail dissimulé ou autre délit.

Constatation et poursuite des infractions

Ils peuvent émettre des observations et donner un délai au Chef d'entreprise, si ce dernier obtempère, il n'y aura pas de poursuites.

Ils peuvent mettre en demeure l'employeur, ces mises en demeure sont notifiées par remise en mains propres ou par LRAR.

Cette mise en demeure lui interdit de relever procès verbal avant d'avoir notifié à l'employeur d'avoir à se conformer aux dispositions règlementaires avant l'échéance d'un délai variable (de 4 jours à deux mois).

Les délai de mise e demeure et des délais de recours courent à compter de la remise de la notification ou du jour de présentation de la lettre recommandée.

Il est donc important et ce ne sera jamais assez dit, d'aller chercher le courrier recommandé.

Il peut ordonner l'arrêt des travaux en cas de danger grave et imminent sur un chantier du bâtiment ou des travaux publics[4] ;

Il peut également assigner l'employeur en référé devant le tribunal de grande instance[5] pour obtenir du juge une ordonnance obligeant (souvent sous astreinte financière) l'employeur à prendre les mesures aptes à faire cesser le danger y compris fermeture totale et définitive d'un établissement.

En cas de mise en œuvre de cette procédure (très rare) les salariés ne doivent subir aucun préjudice financier.

Dans les cas où leur licenciement serait inévitable, ils ont droit, outre leurs indemnités de licenciement, à une indemnisation du préjudice subi à charge de l'employeur.

Ils peuvent aussi dresser un PV transmis au Parquet qui décidera ou non des poursuites et en cas de convocation au Tribunal, il n'est pas rare de voir un contrôleur ou un Inspecteur du Travail venir témoigner à l'audience, notamment en matière de travail dissimulé.

L'absence de convocation devant un Tribunal n'implique pas pour autant qu'en cas d'infraction constatée, il n'y ait pas de poursuites.

En conclusion, le reflexe à avoir devant un Inspecteur du travail

Courtoisie, politesse, aller chercher les courriers recommandés et prendre rendez vous avec son Conseil.